

# Chefias femininas na RMS: a persistência das desigualdades entre negras e brancas

Vanda Sá Barreto\*

Luiz Chateaubriand Cavalcanti dos Santos\*\*

## Resumo

O artigo contém uma análise exploratória das estruturas familiares e das mulheres que assumem o comando de unidades familiares na Região Metropolitana de Salvador, com base em dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego do período 2000 a 2005. Os resultados indicam a existência de padrões racialmente diferenciados, tanto em relação ao perfil das pessoas que comandam os arranjos familiares quanto em relação à estrutura das famílias e às estratégias e aos espaços ocupados no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** mulheres chefes de família, desigualdades raciais, raça, família.

## Abstract

*This paper brings an exploratory analysis of family structures and of women who head family units in the Metropolitan Area of Salvador, based on data from the Employment and Unemployment Research from 2000 to 2005. The results indicate the existence of racially different patterns, both related to the profile of people who head family arrangements as related to family structures, strategies, and filled spaces in the labor world.*

**Key words:** women head of family, racial inequalities, race, family.

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

No início de 2003, o IBGE divulgou, com grande repercussão na imprensa, resultados de tabulações especiais do Censo Demográfico de 2000 que revelavam a elevada participação de mulheres na chefia dos domicílios, à época correspondendo a 24,9% do total.

Esse fato, que apenas naquele momento ganha publicização na grande mídia, no entanto, já vinha sendo destacado pelos demógrafos. (OLIVEIRA; BERQUÓ apud ROCHA, 1997), já nos anos 90 do século passado, constatavam que eram famílias

com chefia feminina o arranjo familiar<sup>1</sup> que mais estava crescendo. No âmbito local, CASTRO, em 1989, já apontava que 20% das famílias baianas eram chefiadas por mulheres pobres e negras Rocha (1997), realizava análise comparativa entre famílias negras e brancas, revelando as grandes diferenças de padrões entre elas, sempre com as negras apresentando os piores escores.

Naquela oportunidade, as informações tornadas públicas pelo IBGE não enfatizavam as diferenças por cor/raça, apesar do intenso debate que se fazia no país, estimulado por Durban<sup>2</sup> e no qual o próprio

\* Socióloga, coordenadora adjunta do CEAFFRO/CEAO/UFBA. Coordenou a implantação da PED na RMS e foi sua Coordenadora Geral, entre 1987 e 1989. vandasa@yahoo.com.br

\*\* Mestre em sociologia e técnico do Núcleo de Análise da PED/RMS. luizchateau@yahoo.com.br

<sup>1</sup> O arranjo familiar pode ser constituído por uma pessoa que viva só ou por grupos de pessoas que residem em domicílios particulares, com ou sem parentesco (MEDEIROS; OSÓRIO. 2002).

<sup>2</sup> Em 2001, realizou-se em Durban, na África do Sul, promovida pelas Nações Unidas, a III WCAR – III Conferência Mundial Contra o Racismo e a Discriminação Racial.

governo reconhecia, através de seu mais importante instituto de pesquisa e planejamento, o IPEA (2002), que a dimensão racial era determinante na configuração das desigualdades sociais no país.

Apenas em 2004 a divulgação dos dados passou a dar visibilidade às desigualdades raciais, questão esta que historicamente a sociedade brasileira resistiu a incluir na sua agenda, e, dentro dela, à desigualdade de gênero. Atualmente, as análises e pesquisas que se apóiam na dimensão de raça/gênero demonstram que não há dúvida de que as mulheres negras são aquelas que, acumulando desvantagens e vulnerabilidades, encontram-se na base da pirâmide social. Ou seja, a maior desigualdade tem cor e gênero: é negra e feminina.

Dessa forma, ao constatararmos que as mulheres cada vez mais assumem o papel de chefas de famílias, as perguntas que se devem fazer são: Quais são, do ponto de vista racial, as mulheres que se tornaram chefes? Mulheres brancas e negras chefes de famílias são iguais social e economicamente? Que estruturas familiares estão sendo chefiadas por mulheres brancas e negras?

A literatura não é pródiga na análise de mulheres negras que assumem famílias, apesar de que a história de muitas famílias negras são exemplos do papel que elas tiveram na constituição de famílias que lograram romper com a barreira da cor.

O objetivo deste artigo é, pois, tendo por base os dados da PED,<sup>3</sup> iniciar a análise desse segmento da população da Região Metropolitana de Salvador, contribuindo para o entendimento dos contextos sócio-familiares em que mulheres brancas e negras tornam-se chefes, e, dessa forma, dando pistas que possam levar à construção de estratégias políticas para alterar a forma/lugar postos para as mulheres negras.

A hipótese central é que mulheres negras chefes,

mesmo aquelas que logram romper as barreiras da cor por conta de uma trajetória familiar de exclusão, têm padrões de sobrevivência inferiores ao das mulheres brancas – que estando em outra estrutura familiar e tendo outras trajetórias educacionais, logram se postar em melhores posições na escala social, expressas em termos da ocupação e da renda de que desfrutam.

**Ao constatararmos que as mulheres cada vez mais assumem o papel de chefas de famílias, as perguntas que se devem fazer são: Quais são, do ponto de vista racial, as mulheres que se tornaram chefes? Mulheres brancas e negras chefes de famílias são iguais social e economicamente? Que estruturas familiares estão sendo chefiadas por mulheres brancas e negras?**

### **CHEFIAS NEGRAS E BRANCAS: características pessoais**

A Região Metropolitana de Salvador (RMS) tem um terço dos arranjos familiares estruturados a partir de chefias femininas (CF) e, espelhando a sua realidade demográfica, na qual a população negra é majoritária,

as famílias comandadas por negras são, também, maioria absoluta e relativa.<sup>4</sup>

Conquanto não se diferenciem significativamente, encontramos maior expressão relativa da chefia feminina entre as famílias brancas comparativamente às pardas e pretas, respectivamente, 33,3% contra 32,0% e 31,6%.

Não é de estranhar que estejam colocadas na condição de chefia as mulheres com idade média relativamente elevada, o que, além de ser compatível com o padrão que se observa em todo o país, pode estar sendo condicionado, entre outros, pelos seguintes fenômenos:

- As altas taxas de desemprego juvenil, o que, teoricamente, lhes impede de assumir o comando ou formar família;<sup>5</sup>
- Permanência de filhos/as em casa dos pais e mães, mesmo passada a adolescência;<sup>6</sup>

<sup>4</sup> De acordo com a PED, entre as famílias chefiadas por mulheres no período compreendido entre os anos 2000 a 2005, 15,8% são chefiadas por brancas, 25,4% por pretas e 58,7% por pardas.

<sup>5</sup> Na RMS, o desemprego no período 2000 a 2005, alcançou a 43%, para a população com idade entre 10 e 24 anos.

<sup>6</sup> No período analisado, 2000 a 2005, os filhos representam 41,6% dos membros das famílias, sendo que os que têm idade entre 18 a 24 anos e residem com os pais representam 24,7% do total de filhos e os com 25 a 39 anos, 14,4%.

<sup>3</sup> Este artigo usa a base de dados da PED correspondente aos anos de 2000 a 2005.

- Ampliação da longevidade das pessoas;
- Pessoas mais velhas em situação de mudança do arranjo familiar – são viúvas, separadas – cujas rendas fixas estão jogando um papel chave na manutenção e sobrevivência familiar, inclusive de segmentos das classes médias;
- Ampliação do número de pessoas em inatividade resultante do alongamento da expectativa de vida.

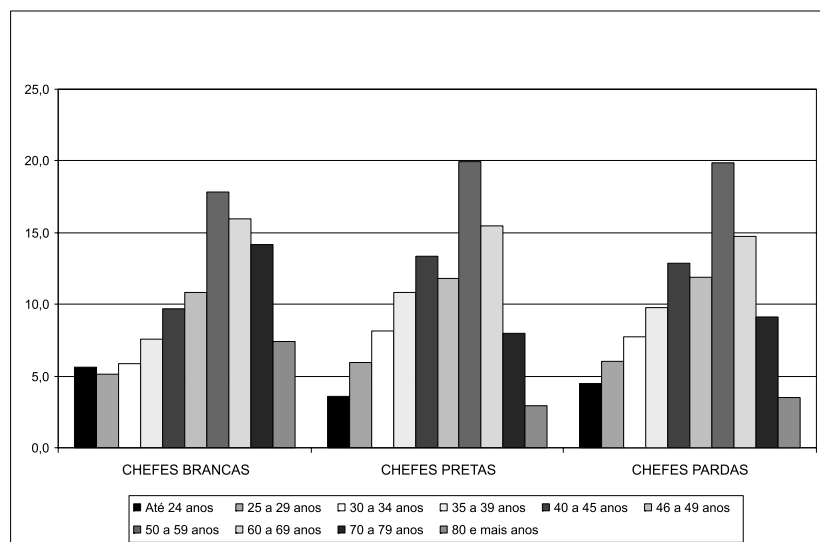
No entanto, essas CF, do ponto de vista racial, apresentam muito mais diferenças que semelhanças, o que ficou constatado pela análise do perfil etário, da escolaridade, da estrutura do próprio arranjo em termos de tamanho, lugar no mercado de trabalho, etc.

**Perfil etário** – Desse ponto de vista, apenas em termos da sua média, encontramos alguma semelhança entre as Chefias Femininas Brancas (CFB) e Chefias Femininas Negras (CFN): as idades médias vão de um gradiente de preta a branca, com esta última tendo a maior média etária, superior a 53 anos, as pardas com 49,6 e as pretas com a menor média (49,3). Para todas, 42 anos<sup>7</sup> é a idade mais frequente e metade das chefias brancas têm menos de 52 anos,<sup>8</sup> contra 48 anos entre pardas e pretas, ou seja, entre as negras.

Os extremos das faixas etárias estão jogando um papel chave nesse perfil etário. Entre pardas e pretas encontram-se semelhanças na distribuição etária.

### Gráfico 1

#### Idade das chefes femininas por cor ou raça, RMS 2000 a 2005



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE

<sup>7</sup> Definido pela Moda.

<sup>8</sup> Definido pela Mediana.

### Tabela 1

#### Distribuição das chefes de família por classe de idade

#### Região Metropolitana de Salvador, 2000-05

Classes Idade	(Porcentagem)			Total
	Chefes Brancas	Chefes Pretas	Chefes Pardas	
Até 24 anos	5,6	3,6	4,5	4,4
25 a 29 anos	5,1	6,0	6,0	5,9
30 a 34 anos	5,9	8,2	7,7	7,5
35 a 39 anos	7,6	10,8	9,8	9,7
40 a 45 anos	9,7	13,3	12,9	12,5
46 a 49 anos	10,8	11,8	11,9	11,7
50 a 59 anos	17,8	19,9	19,9	19,6
60 a 69 anos	16,0	15,5	14,7	15,1
70 a 79 anos	14,2	8,0	9,1	9,6
80 e mais anos	7,4	2,9	3,5	4,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

Mas são as CFB as que têm, em termos relativos, mais mulheres com idade inferior a 24 anos e, simultaneamente, maior expressão na faixa de idade superior a 70 anos, com destaque para a faixa acima de 80 anos. Não é desprezível constatar que entre as brancas essas duas faixas somadas correspondem a 21,6% das CFB contra 12,6% e 10,9% entre CFPa (Chefia Feminina Parda) e CFPr (Chefia Feminina Preta), o que pode estar sendo condicionado pelas diferenças das expectativas de vida.

#### Nível de escolaridade

– Esta é outra variável que revela diferenciações: as CFB têm nível educacional relativamente elevado, se considerarmos o perfil do conjunto das mulheres da RMS com mais de 18 anos de idade. Enquanto entre a totalidade das mulheres da RMS apenas 13,4% têm nível superior completo ou incompleto no período, esse percentual para as CF alcança 29,5% delas. Mas, do ponto de vista racial, o padrão educacional das chefias brancas é, não resta dúvida, privilegiado face às mulheres negras: o número de CFPa analfabetas ou sem escolaridade é duas vezes maior que o das brancas, e o das CFPr, três vezes. No outro extremo, ao nível superior, têm ou tiveram acesso à

universidade cerca de 33,3% das CFB, enquanto apenas 12,9% das pardas e menos de 4% das CFPr estão nessa condição. Nessa mesma linha, as CFB têm, em média, quase o dobro de anos de estudo das CFPr, e 2,4 anos a mais que as CFPa.<sup>9</sup>

De uma forma similar, porém, entre todas as chefias, independentemente do perfil racial, encontramos um percentual elevado de CF que estão apostando na continuidade do estudo, mas, como vimos observando nas análises anteriores, são as CFB as que continuam estudando em maior número, com as CFPr em segundo lugar.<sup>10</sup>

Mas continuam estudando a partir de que patamar de escolaridade? Mais uma vez, brancas e negras estão em posições diametralmente diferentes: enquanto 77,0% das brancas estão frequentando cursos de nível universitário, este nível envolve apenas 46,9% das CFPa e 16,0% das CFPr.

Visto de outro modo, a maior parcela das CFB que estuda está fazendo universidade ou pós-graduação; uma parcela expressiva das CFPr, quase a metade delas, corre para completar o nível fundamental – sendo que uma em cada quatro ainda está no primeiro ciclo

do curso fundamental – e, no máximo, chegar ao nível médio (1/3 das CFPr está cursando esse patamar de escolaridade), no qual 90,5% são negras. Cabe investigar que idade têm essas pessoas que continuam na escola ou a ela estão retomando.

Enfim, chefes brancas que estão estudando são jovens e as negras têm um perfil etário mais elevado; para aquelas, os bancos escolares são dos níveis mais elevados do ensino superior, enquanto entre as negras, parcela expressiva está cursando ainda o fundamental e, em menor escala, o médio.

### CHEFIAS NEGRAS E BRANCAS: acesso e lugar no mercado de trabalho

De modo geral, as chefias negras estão mais pressionadas a buscar ocupação no mercado de trabalho que brancas na mesma condição.

Dito de outra forma: as taxas de participação, que mostram as parcelas de pessoas que estão presentes no mercado de trabalho com as mesmas características, revelam que as CFB têm maior condição para estar na inatividade. Quase a metade das CFB (48,6%) encontrava-se inativa no momento da pesquisa, em face de 39,3% das CFPr e 42,4% das CFPa.

Essa afirmação é verdadeira independentemente do tamanho da família e do grau de instrução de que são portadoras, mostrando o elevado domínio que as brancas têm sobre sua situação ocupacional e a forte pressão por trabalho que atinge as pretas e pardas.

Outras duas ordens de fenômenos chamam atenção em relação à presença das chefes de família no mundo do trabalho:

- 1) a grande distância que separa as CFB das CFN com instrução igual ou menor que o curso médio completo; e
- 2) as menores taxas de participação das CFB jovens e idosas em relação às CFN nessas mesmas faixas etárias.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Em relação ao ciclo de vida, chamamos de jovens as CF com 18 a 24 anos de idade e de idosas as com 60 anos e mais.

**Do ponto de vista racial, o padrão educacional das chefias brancas é, não resta dúvida, privilegiado face às mulheres negras: o número de CFPa analfabetas ou sem escolaridade é duas vezes maior que o das brancas, e o das CFPr, três vezes. No outro extremo, ao nível superior, têm ou tiveram acesso à universidade cerca de 33,3% das CFB, enquanto apenas 12,9% das pardas e menos de 4% das CFPr estão nessa condição**

**Tabela 2**

**Distribuição da escolaridade das chefes de família por raça e série frequentada**  
**Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Porcentagem)

Série Frequentada	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	Total
Até a 4ª série do Ensino Fundamental	...	24,1	12,5	14,1
5ª a 8ª série do Ensino Fundamental	...	26,5	18,1	18,0
Nível Médio	...	33,3	22,5	23,2
Nível Superior	77,0	16,0	46,9	44,7
Total	100	100,0	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

<sup>9</sup> As CFB têm média de 9,8 anos de estudos completos, as CFPa 7,4 anos e as CFPr, 5,6 anos.

<sup>10</sup> Em termos relativos, continuam frequentando as escolas 8,7% das CFB, 7,6% das CFPr e 6,9% das CFPa.

**Tabela 3**

**Taxas de participação das chefes de família por raça segundo a idade e escolaridade**  
**Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Percentagens)

Característica	Taxas de participação			Total
	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	
TOTAL	51,4	60,7	57,6	57,4
<b>Idade</b>				
Até 17 anos	-	-	-	-
18 a 24 anos	64,8	80,3	76,4	74,9
25 a 39 anos	90,5	89,6	88,5	89,1
40 a 59 anos	70,2	69,7	67,8	68,6
60 anos e +	11,4	15,3	11,7	12,5
<b>Instrução</b>				
Sem escolaridade	-	32,3	26,7	28,5
Fundamental incompleto	30,7	58,4	48,5	49,9
Fundamental completo	35,5	72,3	59,4	59,1
Médio incompleto	52,4	82,3	73,5	74,0
Médio completo	54,3	78,3	70,1	68,4
Superior incompleto	73,2	83,9	78,0	76,9
Superior completo	72,4	79,5	77,3	75,7
<b>Número de pessoas na família</b>				
1 pessoa	45,7	57,2	52,2	51,9
2 pessoas	50,5	63,4	59,1	58,6
3 pessoas	55,3	64,3	62,8	61,9
4 pessoas e mais	53,7	58,7	55,8	56,4

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

Não se deve perder a perspectiva de que a menor presença no mercado de trabalho das CFB jovens ocorre em um momento do ciclo de vida em que são feitos investimentos na aquisição de escolaridade de grau superior. Esse desempenho pode também estar relacionado a ausências do mercado de trabalho por razões reprodutivas. Em ambos os casos, porém, os resultados sugerem que as CFB têm maior controle sobre a posição dos seus membros no mercado de trabalho e, especialmente no que diz respeito aos investimentos em instrução, aponta para a continuidade da desigualdade entre CFN e CFB no mundo do trabalho.

Porém, estar no mercado de trabalho nem sempre representa uma garantia de acesso às posições ocupacionais. O desemprego, que representa o insucesso na busca de um posto de trabalho, é um fenômeno que atinge de forma diferenciada os grupos raciais, penalizando a população negra com taxas mais elevadas que a branca.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> A desigualdade de oportunidade de inserção produtiva entre brancos e negros na RMS é um tema recorrente na literatura sobre racismo no mercado de trabalho local. Sobre isso ver: Castro; Barreto (1998) e Santos (2001), entre outros.

**Tabela 4**

**Taxas de desemprego das chefes de família por tipo segundo a raça**  
**Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Percentagens)

Tipo de Desemprego	Taxas de participação			Total
	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	
Desemprego Total	14,1	21,6	18,2	18,5
Desemprego com bico	4,5	11,7	7,3	8,0
Desemprego aberto	9,5	12,7	12,2	11,9
Desemprego por desalento	-	3,1	2,7	2,8

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

Não é diferente entre as CF. As CFPr, exatamente aquelas que mostram maior premência de trabalho, são as que encontram as maiores dificuldades de acesso a um posto.<sup>13</sup> A existência de mecanismos racistas na seleção de trabalhadores direciona a população negra às posições precárias e instáveis, pouco diferenciadas em relação ao desemprego (CASTRO; BARRETO, 1998). Assim, as taxas de desemprego com trabalho precário ou bico entre as CFN são mais elevadas, especialmente entre as CFPr, cujas taxas de desemprego com bico são duas vezes e meia maiores que as das CFB.

Necessitadas de trabalho, com responsabilidades na sobrevivência do grupo familiar e com dificuldades de acesso às posições ocupacionais, como, afinal, sobrevivem as CF desempregadas?

O que se observa é que as alternativas utilizadas diferem racialmente, embora a ajuda de parentes e/ou conhecidos seja a forma mais praticada pelas CF desempregadas.<sup>14</sup>

Comprovando o que se afirmou acima sobre a precariedade da inserção produtiva das CFN, o trabalho irregular é a forma de sobrevivência mais utilizada por elas, especialmente pelas CFPr.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> As CFPr têm taxas de desemprego de 21,6%, as CFPa 18,2% e as CFB, 14,1%.

<sup>14</sup> A PED pergunta a todos os desempregados: "Quais os meios mais utilizados pelo Sr(a) para sobreviver nos últimos 30 dias?". O pesquisado responde então afirmativamente ou negativamente às seguintes alternativas: 1) trabalhos irregulares, ocasionais, bicos etc.; ajuda de parentes e/ou conhecidos; 2) outras(s) pessoas da família têm trabalho; 3) dinheiro do fundo de garantia; 4) dinheiro do seguro-desemprego; 5) pensão ou aposentadoria; e 6) outros. Para essa investigação reunimos os resultados 3, 4, 5 e 6 na Tabela 5.

<sup>15</sup> Com efeito, o trabalho irregular é uma forma de sobrevivência utilizada por mais de 2/5 das CFPr, 1/3 das CFPa e apenas por 27,0% das CFB, ou seja, um pouco mais de ¼.

**Tabela 5****Meios de sobrevivência utilizados pelas chefes de família desempregadas por raça  
Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Porcentagem)

Meios de sobrevivência utilizados	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda
Trabalho irregular	27,0	42,5	32,5
Ajuda de parentes e/ou conhecidos	59,7	62,4	64,4
Trabalho de outro membro da família	29,1	28,1	27,1
Aposentadoria, FGTS ou Seguro Desemprego	30,2	19,2	22,4

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

Paralelamente, o conjunto de meios que inclui os Fundos Institucionais do FGTS, Seguro Desemprego, as pensões e as aposentadorias são mais utilizados pelas CFB que pelas CFN.

Observou-se que as condições materiais de sobrevivência fazem dos membros das CFN pessoas mais coagidas a buscar ocupação. Postas no mercado de trabalho, os mecanismos racistas de seleção penalizam essa população com maiores dificuldades de inserção produtiva. Coloca-se, então, à análise a seguinte questão: superadas as barreiras representadas pelas dificuldades de acesso às posições ocupacionais, para que tipos de trabalho são selecionadas? Que tarefas são executadas pelas CF?

Os principais elementos diferenciadores das ocupações destinadas às chefes de família segundo a sua condição racial são:

**Tabela 6****Distribuição da ocupação das chefes de família por raça  
Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Porcentagens)

Grupo de ocupação	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	Total
Empresárias, Diretoras e Gerentes	10,9	1,4	4,6	4,8
Planejamento e Organização	20,1	3	8,4	8,7
Execução qualificado	13,2	6,5	9,8	9,5
Execução semiquualificado	21,4	27,2	25,4	25,3
Execução não-qualificado	6	27,4	16,7	17,9
Serviços de escritório	11	6,1	10	9,2
Apoio não operacional	5,4	2,8	4,7	4,3
Serviços gerais	4	11,4	8,8	8,7
Mal Definidas	7,9	14,2	11,6	11,7
TOTAL	100	100	100	100

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

- A importância das ocupações de execução semi-qualificadas e não-qualificadas para as CFN, especialmente as não-qualificadas para as CFPr;<sup>16</sup>
- A forte presença de CFB nas ocupações ligadas à propriedade, ao comando, planejamento e organização, conformado um espaço de trabalho quase exclusivo;<sup>17</sup>
- Os Serviços Gerais e as Ocupações mal definidas têm elevada presença de CFN;
- O espaço de trabalho dos Serviços de Escritório é compartilhado por CFB e CFPa, com as CFPr tendo participação secundária.

Em relação à distribuição setorial da ocupação, as diferenças na inserção produtiva advêm do número elevado de CFB nos setores de Serviços<sup>18</sup> e da esmagadora maioria de CFN, especialmente das CFPr, no trabalho doméstico.<sup>19</sup>

Essa estrutura ocupacional perversa e desigual se expressa em enormes distâncias entre os rendimentos do trabalho das CFB em relação às CFN. Uma CFPr recebe, em média, 1/3 do que auferem uma CFB, e as CFPa, pouco mais da metade.

**Tabela 7****Rendimento médio do trabalho principal das chefes de família por raça e instrução  
Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Porcentagens e R\$1,00 de abril de 2006)

	Mulher Branca Valor absoluto (R\$ 1,00)	Valor relativo	Mulher Preta*	Mulher Parda*
Total	1.734	100	37,7	55,8
Instrução				
Sem escolaridade	-	-	-	-
Fundamental incompleto	319	100	81,5	89,2
Fundamental completo	431	100	77,2	85,4
Médio incompleto	-	-	-	-
Médio completo	928	100	64,3	75,2
Superior incompleto	1.140	100	84,1	97,4
Superior completo	2.321	100	74,9	89,0

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

\* Em percentual do rendimento médio das chefes brancas.

- A amostra não permite desagregação a esse nível.

<sup>16</sup> Esses grupos ocupacionais empregam 54,6% das CFPr, 42,1% das CFPa e apenas 27,4% das CFB.

<sup>17</sup> Com efeito, 31% das CFB desempenham esse tipo de tarefa, em face de 1,7% das CFPr e 13,0% das CFPa.

<sup>18</sup> Nos Serviços estão 3/4 das CFB, quase 2/3 das CFPa e pouco mais da metade das CFPr.

<sup>19</sup> Apenas 5,8% das CFB estavam no trabalho doméstico, em face de 16,4% das CFPa e 27,9% das CFPr. Na indústria encontram-se 5,0% das CFB e CFPa e 3,9% das CFPr. Na Construção civil e no Comércio as CF têm presença mais simétrica.

A educação parece diminuir as distâncias entre os rendimentos, porém, não suficientemente de modo a eliminar as desigualdades: qualquer que seja o nível de instrução, o rendimento médio das CFB é maior que o das CFN.

A distância entre os rendimentos médios das CFB em relação às CFN é especialmente elevada entre as que detêm o curso médio completo. Nesse nível, uma CFP<sub>r</sub> é remunerada com menos de 2/3 do que recebe uma CFB, e uma CFP<sub>a</sub>, com ¾. É importante destacar que o curso médio completo é exigência de uma grande parcela de posições de trabalho na RMS.<sup>20</sup>

### CHEFIAS NEGRAS E CHEFIAS BRANCAS: os arranjos familiares

**Tamanho das famílias** – Os arranjos familiares chefiados por mulheres negras são, em média, maiores do os chefiados por brancas.<sup>21</sup> Pesa nesse resultado não apenas o fato das brancas terem famílias menores, mas por apresentarem um número maior, em termos relativos, de famílias unipessoais.

A maior parte dos arranjos familiares chefiados por mulheres, brancas e negras, são compostas por duas pessoas; as mulheres pretas chefiam famílias em média 20% maiores do que as das mulheres brancas e 10% maiores do que a das pardas.

Nos arranjos familiares chefiados pelas negras encontra-se um número maior de grupos envolvendo mais de 5 pessoas (11,1%), em contraposição aos chefiados pelas mulheres brancas (3,5%) e pardas (7,3%).

A quantidade relativa de mulheres negras morando sozinhas é muito menor do que a de brancas na mesma situação. A distância na participação do número de pessoas morando sós entre brancas e pardas alça a 2/5, e entre brancas e pretas, a 3/5.

**Composição etária** – A composição etária dos arranjos familiares revela, mais uma vez, as diferenças entre CF brancas e negras. Essa informação é fundamental para se entender a dinâmica das relações econômicas entre membros dos grupos domésticos porque, por um lado, condiciona a capacidade do grupo familiar em gerar

renda e, por outro lado, determina quantos membros da família têm de se postar no mercado de trabalho para garantir a sobrevivência dos inativos.

Dessa forma, temos que em cerca de 69,6% do conjunto dos arranjos familiares chefiados por mulheres não existem pessoas com menos de 10 anos de idade, conquanto se observe uma maior presença de crianças com até 10 anos no perfil familiar das mulheres negras.

A Tabela 8 demonstra que as mulheres brancas têm um número maior de arranjos familiares sem a presença de crianças com menos de 10 anos de idade. Paralelamente, naqueles em que existem pessoas nesta classe etária, as mulheres brancas têm em média um número menor de crianças.<sup>22</sup> Esses fenômenos podem estar relacionados a dimensões culturais, que fazem das estruturas familiares negras historicamente mais numerosas que as brancas, e padrões diferenciados de fecundidade.

**Tabela 8**  
**Distribuição das famílias por raça da chefe segundo o número de menores de 10 anos**  
**Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Percentagens)				
Número de pessoas com menos de 10 anos	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	Total
Sem menores	81,9	62,2	69,6	69,6
1	13,7	23,0	20,4	20,0
2	3,3	9,9	7,0	7,1
3	-	3,3	2,0	2,2
4 e mais	-	1,7	1,1	1,1
	100	100	100	100

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

- A amostra não permite desagregação a esse nível.

Nos arranjos com pessoas com idade acima de 10 anos,<sup>23</sup> são as mulheres brancas que chefiam mais intensamente as famílias com até três pessoas e as negras aquelas com um número maior de indivíduos, confirmando o dito acima.

Apesar da constatação apresentada em relação ao perfil etário das CF, mostrando que as CFB apre-

<sup>20</sup> Entre 2000 e 2005, 1/3 dos ocupados da RMS tinha o nível médio de escolaridade completo.

<sup>21</sup> As famílias chefiadas por brancas têm, em média, 3,0 pessoas; as chefiadas por pardas, 3,4 pessoas, e as chefiadas por pretas, 3,7 pessoas.

<sup>22</sup> Com efeito, 75,4% das famílias chefiadas por mulheres brancas com menores de 10 anos de idade têm apenas uma criança. Nas famílias chefiadas por mulheres pardas, esse número chega a 66,9% e, nas chefiadas por mulheres pretas, apenas a 60,7%. O inverso ocorre com as famílias com duas crianças. Nesse caso, as CFB são 18,8%, as CFP<sub>a</sub> 22,9% e as CFP<sub>r</sub>, 26,2%.

<sup>23</sup> A PED considera as pessoas com 10 anos de idade ou mais como pertencentes à População em Idade Ativa, em que pese o fato de que do ponto de vista legal isso somente podem ocorrer a partir dos 16 anos de idade.

sentam maior número de pessoas com idades elevadas, observa-se, porém, que entre CF com mais de 80 anos, as negras, particularmente as pretas, têm um número maior de famílias com mais de três pessoas sob sua responsabilidade.

**Tabela 9**

**Distribuição das famílias por raça da chefe segundo o número de maiores de 10 anos Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Percentagens)

Número de pessoas com menos de 10 anos	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	Total
1	25,3	20,5	21,7	22,0
2	29,8	25,3	27,3	27,2
3	23,8	21,8	23,3	23,0
4	12,5	14,8	14,3	14,1
5	5,6	8,8	7,2	7,4
6	1,7	4,7	3,4	3,5
Mais de 7	1,3	4,2	2,8	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

**Rendimentos** – A manutenção desses padrões de arranjos familiares está sendo garantida por rendas médias que, mais uma vez, revelam a situação mais desfavorável para as negras, que apresentam renda familiar apenas de cerca de 37,7% das brancas. As pardas, conquanto em melhor posição, alcançam apenas um pouco mais metade daquele rendimento familiar. É importante destacar que enquanto metade das CFPr têm renda de R\$ 377,00, as CFBr têm R\$ 901,00.<sup>24</sup>

Na medida em que o tamanho das famílias deva ter relação com a renda a ser alcançada pelo grupo doméstico, seria esperado que todas apresentassem incrementos de renda em proporção similar, na medida em que o número de pessoas crescesse. No entanto, o rendimento médio das CFB com quatro ou mais pessoas é 56,1% maior que as CFB com uma pessoa. Esses crescimento alça 94,7% entre as CFPr e 61,7% entre as CFPa.

**Chefias unipessoais** – Mas o que significa morar sozinha? Fragilidade ou independência? E no caso, que tipo de Independência? Mora-se só em que condições?

Entre as mulheres CFs unipessoais, repete-se o padrão observado nos demais arranjos familiares, em

**Tabela 10**

**Distribuição do número de pessoas nas famílias chefiadas por mulheres com mais de 80 anos segundo a raça da chefe Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Percentagens)

Número de pessoas com menos de 10 anos	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	Total
1	28,7	28,5	32,2	30,5
2	35,5	30,1	29,6	31,4
3 e mais	35,7	41,4	38,3	38,1
TOTAL	100	100	100	100

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

- A amostra não permite desagregação a esse nível.

que as CFB têm escolaridade maior e um número mais expressivo de pessoas nas faixas etárias limites – tanto nas classes com menores idades como nas com idade mais elevadas –, conquanto em patamares inferiores ao registrado para o conjunto das chefias femininas.

Com efeito, no conjunto das chefias femininas, as mulheres brancas têm presença desproporcional no nível superior completo (37,1%) e as CFN, particularmente as pretas, no nível fundamental.<sup>25</sup> As mulheres brancas que moram sozinhas têm relativamente um número menor com instrução superior completa, 29,7%, e as chefes de famílias unipessoais negras, embora com maior quantidade de pessoas sem escolaridade, têm menores parcelas nos estratos de escolaridade até o segundo grau incompleto e maiores proporções nos níveis superior completo e incompleto (Tabela 11).

**Tabela 11**

**Distribuição da escolaridade das chefes de famílias unipessoais por cor Região Metropolitana de Salvador, 2000-05**

(Percentagens)

Escolaridade	Mulher Branca	Mulher Preta	Mulher Parda	Total
S/ Escolaridade	-	21,1	11,8	12,52
1º Incompleto	18,2	39,1	29,8	29,24
1º Completo	-	7,6	6,1	6,44
2º Incompleto	-	-	4,1	3,83
2º Completo	31,7	21,1	29,4	28,15
3º Incompleto	-	-	3,8	3,86
3º Completo	29,7	-	15,1	15,94
Total	100	100	100	100

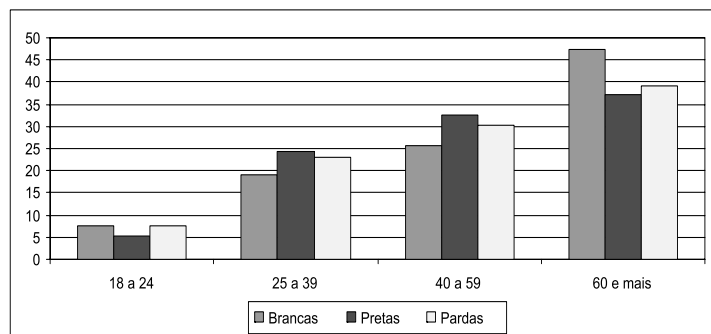
Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

- A amostra não permite desagregação a esse nível.

<sup>24</sup> A mediana do rendimento do trabalho principal das CFPa foi calculada em R\$ 515,00Pr.

<sup>25</sup> As CFN respondem por 90,5% das CF com o curso fundamental incompleto. Nesse nível, 31,7% são CFPr.



**Gráfico 2****Idades das chefes de arranjos familiares unipessoais por raça ou Cor RMS, 2000-05**

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED RMS - SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE

Em relação às distribuições etárias das CFs unipessoais, o Gráfico 2 mostra:

- As mulheres com 60 anos de idade ou mais assumem a família unipessoal mais intensamente em todos os grupos populacionais observados, especialmente entre as brancas, em que cerca da metade (47,4%) das pessoas nesse tipo de arranjo familiar está nesta faixa etária;
- Um número menor de mulheres pretas com 18 a 24 anos de idade entre as CF que brancas e pardas; e
- Forte presença de mulheres pretas, nas faixas de idade compreendidas entre 25 e 59 anos.

Entre as mulheres negras, encontramos um perfil etário muito similar entre pardas e pretas, que por seu lado se diferencia do das brancas, repetindo o padrão da maior presença entre as CFB nas faixas etárias mais baixas e nas mais elevadas.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A RMS, acompanhando a tendência nacional, amplia cada vez mais a presença feminina na chefia das famílias e na constituição de unidades unipessoais. Espaço demográfico com forte presença da população negra, este fato condiciona, evidentemente, em termos absolutos, a presença majoritária das CFN entre os arranjos femininos.

Essa forte presença, no entanto, não garante que possam estar em um patamar sócio-econômico semelhante ao encontrado pelas mulheres brancas. Particularmente em relação à educação e seu reatamento no mercado de trabalho.

As análises extraídas dos dados da PED/RMS, referentes aos anos de 2000 a 2005, revelam que o capital educacional, que teoricamente possibilita que as pessoas se postem de forma diferenciada e em escala socialmente superior no mercado de trabalho, joga efetivamente um papel importante na estruturação das chefias de mulheres, com visível posição subalterna para as negras em relação às brancas.

Assim, as reflexões realizadas nos permitem afirmar que, do ponto de vista racial, chefias brancas e negras apresentam padrões absolutamente diferenciados tanto em relação ao perfil das pessoas que comandam os arranjos familiares quanto da estrutura das famílias e da chefia unipessoal.

Pode-se afirmar que apenas em relação à variável idade encontramos composição similar, mesmo assim apenas em relação à média, o que estaria sinalizando, talvez, para a presença de um componente geracional do âmbito do mundo feminino.

- Dessa forma, do ponto de vista das pessoas que se postam como chefes de arranjos familiares, são as seguintes as principais dimensões da diferenciação entre CFB e CFN:
- Número maior de arranjos familiares chefiados por mulheres brancas nas faixas etárias mais elevadas e também nas menos elevadas;
- Grandes diferenças nos perfis educacionais, em prejuízo das mulheres negras em relação às brancas; forte presença dessas com nível superior e daquelas no nível fundamental;
- Contudo, todas elas estão apostando na instrução como mecanismo de mobilidade social ascendente, mas enquanto as pretas correm atrás da conclusão do fundamental, as brancas querem concluir o nível médio ou o superior;
- Quanto ao acesso e lugar no mercado de trabalho, a pesquisa mostrou que as CFN estão mais pressionadas a buscar ocupação e que as CFB têm maior controle sobre sua situação ocupacional;
- Embora mais premidas a buscar ocupação, as CFNs encontram maiores obstáculos à inserção produtiva;

- Elevada presença das CFB nas ocupações ligadas à propriedade, comando, organização e planejamento, ficando as CFNs nos espaços de trabalho de execução não-qualificados e semi-qualificados;
- O Serviço doméstico é um espaço ocupacional quase exclusivo das CFN;
- A condição racial intervém fortemente sobre os níveis de rendimento. As CFN têm níveis de rendimento muito inferiores aos auferidos pelas CFB;
- O mesmo acontece com o total dos rendimentos dos grupos familiares. Os rendimentos dos arranjos chefiados pelas mulheres negras são em média apenas 38% do que recebem as famílias chefiadas pelas brancas;
- O tamanho das famílias negras é maior entre CFN e, apesar da moda ser igual, as mulheres pretas chefiam famílias 20% maiores do que as brancas;
- Também em relação às famílias, vemos que são as chefiadas negras que têm maior número de pessoas sob sua responsabilidade;
- Um número mais elevado de menores de 10 anos nos arranjos familiares chefiados por mulheres negras;
- Morar sozinha é uma possibilidade maior entre brancas de nível superior e uma aposta para mulheres pretas nesse mesmo patamar de educação.

Essa possibilidade confirma o que a análise já vinha detectando: os enormes esforços que as mulheres pretas – ou seja, aquelas em que as marcas dos estigmas e discriminações estão expressas no corpo – estão realizando. De um lado, um enorme contingente delas, que apesar da idade estão na busca de concluir o ensino fundamental, e de outro, um percentual pequeno (mas maior do que para o conjunto das mulheres negras) que está apostando na universidade mesmo que isso implique em múltiplas jornadas e exercício de múltiplos papéis: de chefe, mãe, trabalhadora e estudante.

Concluindo, podemos dizer que os diferentes arranjos familiares construídos pelas mulheres negras

são espaços de resistência e de busca pela igualdade por parte das mulheres negras da RMS que, como as de todo o Brasil, se constituem como as de maior vulnerabilidade social e que apresentam as maiores desigualdades, porque cumulativas de gênero e raça.

## REFERÊNCIAS

- CASTRO N. A.; BARRETO, V. S. (Org.) *Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador*. São Paulo: Annablumme/A Cor da Bahia, 1998.
- DIEESE, São Paulo. Mulher Negra: dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos. *Boletim DIEESE*, São Paulo, Edição Especial, 1993.
- FUNDAÇÃO SEADE. Arranjo familiar e inserção feminina no mercado de trabalho da RMSP na década de 90. *Mulher e Trabalho*, São Paulo, n. 10, dez. 2002.
- GUIMARÃES, Iracema. Revisitando a família no cenário da pobreza. *Caderno CRH*, Salvador: CRH/Ufba, n. 29, jul 1998.
- IPEA. *Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental*. Brasília, 2002.
- MEDEIROS, Marcelo; OSÓRIO, Rafael. *Mudanças nas famílias brasileiras: a composição dos arranjos domiciliares entre 1978 e 1998*. Brasília: IPEA, 2002.
- RIBEIRO, Rosa M<sup>a</sup> et al. Estrutura familiar, trabalho e renda. In: KOLUASTIAN, Silvio M. (Org.). *Família brasileira, a base de tudo*. São Paulo: UNICEF; Cortez, 1994. p. 135-158.
- ROCHA, Marta. Padrões de organização familiar em Salvador e na RMS: as famílias chefiadas por mulheres. *Bahia Análise & Dados*, Salvador: SEI, v. 7, n. 2, p. 110-128, set. 1997.
- \_\_\_\_\_. Igualdade de Gênero, diferença de cor: a trajetória de duas chefes de família na RMS. In: CASTRO, N. A.; BARRETO, V. S. (Org.). *Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador*. São Paulo: Annablumme/A Cor da Bahia. 1998.
- SANTOS, L. C. C. *Trabalha, trabalha negro*: participação dos grupos raciais no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador. *Bahia Análise & Dados: População, Meio Ambiente e Desenvolvimento*, v. 10, n. 4, mar. 2001.